

Den Haag, 4 november 2022

Aan de vertegenwoordigers van
de werknemersorganisaties in
de Technische Groothandel

per e-mail verzonden

Betreft: Voorstel Bestuur WTG voor de nieuwe CAO voor de Technische Groothandel

Geachte delegatieleden van de werknemersorganisaties aan het CAO-overleg,

In aanloop naar de besprekingen tussen CAO-partijen eind 2022 ontvangt u bijgaand het voorstel van het bestuur van WTG voor een nieuwe arbeidsvoorwaarden-CAO voor de Technische Groothandel. Wij zullen ons voorstel nader toelichten in de CAO-vergadering van 7 november 2022.

Het bestuur van WTG streeft ernaar om op zo kort mogelijke termijn een nieuwe CAO af te spreken en alle onderwerpen die meer tijd nodig hebben in de loop van 2023 verder uit te werken.

Vertrouwende u hiermede voldoende geïnformeerd te hebben,

Met vriendelijke groet,
Namens het Bestuur van WTG

W.G.J. van Meurs
Voorzitter

VOORSTEL CAO TECHNISCHE GROOTHANDEL 2022-2023

Onderwerpen:

1. Loonparagraaf / Looptijd
2. In 2023 te bespreken thema's
3. FKB Technische Groothandel
4. Redactionele wijzigingen
5. Aanpassingen i.v.m. avv
6. Voorbehoud

1. Loonparagraaf (artikel 32) / Looptijd (artikel 59)

Looptijd van de nieuwe CAO

1 oktober 2022 tot en met 31 december 2023.

Loonparagraaf

- Per 1 januari 2023 of de dag nadat de algemeen verbindendverklaring is afgegeven: een eenmalige bruto uitkering van € 500.
- Per 1 januari 2023: 2%
- Per 1 juli 2023: 1%.

Verrekening

Ondernemingen die tijdens de looptijd van de CAO als voorschot op deze CAO een of meer structurele verhogingen en/of een of meer eenmalige uitkeringen aan hun personeel hebben uitgekeerd, mogen deze verrekenen met de in de vorige alinea vermelde uitkering en/of verhogingen. Deze verrekening kan uitsluitend tijdens de looptijd van de CAO plaatsvinden.

Loonschalen

Ongeacht of CAO-partijen voor 1 januari 2023 een nieuwe CAO hebben afgesproken, dient de CAO-salarisschaal per 1 januari 2023 te worden aangepast in verband met de verhoging van het wettelijk minimumloon op diezelfde datum.

2. In 2023 te bespreken thema's

WTG stelt voor dat CAO-partijen de thema's uit onder meer de DigiC-raadplegingen in 2023 nader uitwerken.

3. FKB Technische Groothandel

De FKB-CAO is opgezegd en zal de komende jaren worden afgebouwd.

WTG stelt voor een nieuw sociaal fonds op te richten met de volgende randvoorwaarden:

- WTG stelt als naam voor “Fonds Collectieve Belangen voor de Technische Groothandel”, kortweg FCB of FCBTG.
- In het bestuur van het FCB nemen uitsluitend de CAO-partijen zitting die de Arbeidsvoorwaarden-CAO voor de Technische Groothandel hebben afgesproken.
- Een partij die de Arbeidsvoorwaarden-CAO niet ondertekent, krijgt geen bestuurszetel in het FCB of dient uit dit bestuur te treden.
- CAO-partijen bepalen de inhoud van de nieuwe FCB waaronder de voorwaarden voor de jaarlijkse bijdrage aan elke CAO-partij.
- De premie van het FCB wordt vooralsnog gehandhaafd op 0,1% van de loonsom.
- De huidige FKB-projecten zoals PiTiG en Arbo worden in het nieuwe FCB voortgezet.
- Nieuwe FCB-projecten worden uitsluitend door de CAO-partijen vastgesteld. Het FCB-bestuur kan hiertoe wel initiatieven nemen.
- CAO-partijen kijken naar de doelstellingen zoals geformuleerd in de FKB-CAO en of deze nog actueel zijn of aanpassing behoeven.
- De werkingsfeerbepalingen van de nieuwe FCB-CAO zijn identiek aan die van de Arbeidsvoorwaarden-CAO.

4. Redactionele wijzigingen

- Leesbaarheid:

Uit de DigiC-raadplegingen is vanuit werkgevers en werknemers de wens geuit om de tekst van de CAO te verbeteren en leesbaarder te maken. Voorts heeft de Engelse vertaler van de CAO 2019-2022 opmerkingen gemaakt over diverse CAO-teksten die aangepast moeten worden en heeft WTG zelf ook suggesties voor verbeteringen waaronder ook opmerkingen die vanuit de Vaste Commissie naar voren zijn gekomen.

WTG stelt voor om deze ‘redactieslag’ in de loop van 2023 te doen teneinde het afsluiten van de nieuwe CAO niet te belemmeren en de nieuwe teksten in de volgende CAO op te nemen.

- Wijziging begrip ‘netto-inkomen’ in ‘bruto-inkomen’ (artikel 49):
In artikel 49 staat vermeld dat de werkgever in het tweede ziektejaar 70% van het laatst verdiende nettoloon door moet betalen. Het is in de praktijk gebleken dat 70% van het netto-inkomen loon, minder is dan 70% van het bruto-inkomen. Het bruto-inkomen is wettelijk vastgesteld en dus een minimum. Tevens is er verwarring doordat er in dit artikel zowel over netto-inkomen als nettoloon wordt gesproken.

WTG stelt voor beide begrippen in deze bepaling te wijzigen in de term ‘bruto-inkomen’.

- Regresrecht (artikel 50):
WTG stelt vast dat de huidige tekst van artikel 50 aangepast moet worden zodat de bepaling in lijn is met de wet.

WTG stelt voor de tekst gedurende de looptijd te wijzigen.

- Hoofdstuk V:
WTG stelt voor de niet meer van toepassing zijnde onderdelen D t/m H te schrappen.

5. Aanpassingen in verband met de algemeen verbindend verklaring

SZW heeft ten aanzien van de huidige CAO-tekst opgemerkt dat een aantal van de voor avv voorgelegde bepalingen strijdig is met het Toetsingskader AVV en aangegeven dat indien deze niet aangepast worden, de nieuwe CAO mogelijk niet algemeen verbindend wordt verklaard.

- *Grensoverschrijdende detachering:*
Wanneer werkgevers uit de Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland tijdelijk werknemers naar Nederland detacheren is van rechtswege de 'harde kern' van algemeen verbindend verklaarde CAO-bepalingen op die gedetacheerde werknemers van toepassing (zie art 2a, Wet AVV).
- *Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden:*
Per 1 augustus 2022 is het arbeidsrecht veranderd als gevolg van de implementatie van de richtlijn Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (91/533/EEG). Mogelijk zijn sommige artikelen uit de CAO per 1 augustus 2022 niet meer in overeenstemming met wetgeving, die als gevolg van de implementatie van de richtlijn wijzigt. In verband daarmee geeft SZW in overweging om de CAO hierop te beoordelen en eventueel per laatstgenoemde datum te herzien.

Het bovenstaande vereist derhalve aanpassingen op zo kort mogelijke termijn zodat deze kunnen worden meegenomen in de nieuwe CAO en deze algemeen verbindend kan worden verklaard.

6. Voorbehoud

Dit voorstel is gedaan door het bestuur van WTG. Uiteindelijk dient een CAO-akkoord of onderhandelingsresultaat ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de Algemene Ledenvergadering van WTG.

Voorts behoudt het bestuur van WTG zich het recht voor om voor en tijdens de CAO-onderhandelingen aanpassingen te doen aan dit voorstel.

Het bestuur van WTG - Werkgevers Technische Groothandel
Den Haag, 4 november 2022
